



～ 多様な個性・価値観・ライフスタイルを尊重しあい、
無意識の思い込みやハラスメントに気づき、
誰もが健やかに成長や挑戦ができるキャンパスに～

- Contents**
- ◎ お知らせ R8年度の重点は「男性育児休業の推進」と「性の多様性ガイドラインの作成」
令和8年度『研究支援員制度』利用者募集
新たな推進室員の紹介
 - ◎ シリーズ お父さんの育児休業 インタビュー
 - ◎ 活動報告 「多様性を活かすマネジメント研修」実施しました



お知らせ

R8年度の重点は「男性育児休業の推進」と「性の多様性ガイドラインの作成」

4月14日、原田学長を委員長とするダイバーシティキャンパス推進委員会が開催されました。深田推進室長から昨年度事業の報告や今年度事業の計画が提案され、それぞれ審議がなされました。

令和8年度のダイバーシティキャンパス推進の重点活動は、男性育児休業の推進と、性の多様性ガイドラインの作成とし、社会変化に対応しながら事業継続やアップデートを行っていくことが確認されました。

男性育児休業の推進

男性の育児休業は、ライフイベントやキャリア形成を支援し、個人の成長はもちろん、『全員で支え合える』組織としての成長や多様性を尊重する取り組みです。

本学は、次世代育成や女性活躍推進の行動計画を更新し、令和10年度までに男性育休取得60%以上の取得を目標にしています（令和6年度は42%）。

育休でなく年休対応している男性教職員も多く、背景に育休を取ることで不利益がないか、制度の確認や見直しを行うことや、子どもが生まれるタイミングでの周知、学内広報等について意見が交わされました。

今後制度の運用見直し、積極的な周知広報に取り組んでいきます。


性の多様性ガイドラインの作成

本学は、「鳥取大学における性の多様性に関する基本理念」に基づき、すべての構成員が、性自認や性的指向など性の多様性を尊重し、安心して個々がもつその能力を發揮できるよう、偏見、差別及びハラスメントのないキャンパスを目指しています。

今年度は「性の多様性ガイドライン」の作成を行います。多様な心とからだの性があることについて理解を広めることの重要性について議論がなされ、全学における方針や対応などを共有し、取り組む体制を整備したいと考えています。

あわせて、キャンパスのトイレや更衣室・休憩室についても改めて点検し、より利用しやすいように改善していきたいと思ひます。

◎ [会議資料はこちら](#)  (学内教職員専用)

◎ [鳥取大学における性の多様性に関する基本理念](#) 

お知らせ 令和8年度『研究支援員制度』利用者募集

Call for Applicants for the Research Support Staff Program

鳥取大学は、出産・育児や介護などで研究活動を行う時間を十分に確保できない研究者に、支援員を配置して研究者のワークライフバランスの推進、キャリア形成・継続を支援しています。

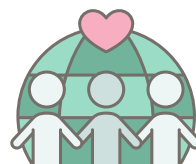
令和8年度の制度利用者を募集しますので、募集内容を確認し、期限までに推進室へお申し込みください。

【対象】 教員（特命教員・特任教員を含む）
研究員（プロジェクト研究員）

【募集人数】 10名程度

【応募期限】 令和8年4月30日（木）

利用された方々の声も
紹介しています




制度の趣旨や申請資格等、詳しくは[推進室のHP](#)  をご覧ください。

新たな推進室員の紹介



令和8年4月から、
関 耕二 准教授

（地域学部）が新たな推進室員となりました。よろしくお願ひします。推進室やスタッフについては、[HP](#)  をご覧ください。



外出先の授乳室でご機嫌にゲップ

♪パパも利用できる授乳室、
増えています♪

特別なことをしているわけではありません。妻と子と「かけがえのない時間」を過ごしている実感と、何十年か後に振り返った時、この時期に家族一緒に過ごすことができよかったと思える予感を日々感じています。

我が家は核家族共働きで親類が遠方、私が裁量労働制の勤務で育休を選びましたが、取得に関わらず、良いことも大変なこともあります。それぞれにあう制度を利用できるように、人に聞いたり、よく調べてみることをお勧めします。

1月に第1子が誕生された石山先生に、インタビューにご協力いただきました。

Q 休業などの期間は？ 1～3月 出生時育児休業（2回に分割）、有給休暇活用
4～7月 育児休業

Q 休業準備、周囲の反応は

育児休業を前提に、休業経験のある男性教員や庶務・教務係に相談し、スムーズに手続きができました。補講・集中講義を活用しながら、研究や授業、卒論指導を計画的に行い、翌年度の授業体制も整えられました。学部長やコース長、周囲の教職員も大変前向きに休業を後押ししてくださいました。

Q 育児・家事を行ってみて

沐浴や家事全般を主に行い、授乳を行う妻と協力しておむつ替え等行っているとあっという間に一日が過ぎ、くたくたに。夜の読書時間確保は当面未定。強力な味方は、寝かせて洗えるベビーマットと食洗機です（笑）。

Q キャリア・仕事への影響は

研究や仕事、学生に対する想像の幅の広がり、一般的にタイムマネジメントを意識するようになってきています。

Q 育休取得を考えている人へ ～「みんなが、偉い」～

育休を取り、母子を送迎しているだけで「偉いわね」とよく褒められますが、

活動報告 「多様性を活かすマネジメント研修」実施しました

令和8年2～3月、教職員の声を各所属のマネジメントに活用いただくオンデマンド研修を実施しました。

課題意識 ①コミュニケーション ②モチベーション維持 ③育児・介護等のフォロー ④キャリア形成支援のうちマネジメント職がメンバーに対して最も難しいと回答したのは「モチベーションの維持」、最も取り組んでいきたいことは「コミュニケーション」でした。

職種を問わず「個人のマネジメントや精神論だけでは限界がある」という声が多く、構造的・制度的課題に悩む様子がうかがえました。同時に、一人ひとりが今すぐできるのは、日々の何気ない雑談や「助かる」「感謝」の一言とも。共にダイバーシティキャンパスを作っていくための提案・意見として、マネジメント職の方のコメントをいくつか抜粋要約して紹介します。

- ★ まずは自分自身がやりがいを持ち、みんなのモチベーションを向上させられたら子育てや介護などお互い様とは思いますが、支えてくれる仲間たちへの支援ももっと必要と思う
- ★ 効率化の『無駄』は立場により違う。過度な効率化は職場の人間関係を壊しかねないのでは
- ★ 世代間ギャップが大きく、上級管理職ほど意識改革を進める必要がある
- ★ 状況も正解も人それぞれ。一朝一夕にはいかないが、些細な取組、地道な声掛けや協働作業などを継続し、評価されることが必要では



－ MEMO/アンケート回答数 104件（マネジメント職が約半数。 職種は教員 約6割、事務・技術職 約3割） －



推進室は時計台のある
地域学部棟 4Fです



体調不良時の休憩、
相談（要予約）ご利用ください

〒680-8540 鳥取市湖山町南4丁目101

☎ 0857-31-5769（内線2166）

✉ diversity@ml.adm.tottori-u.ac.jp

🌐 www.tottori-u.ac.jp/diversity/



Tottori University Office for Campus Diversity
鳥取大学 ダイバーシティキャンパス推進室

